Dorothea Kunze

Das Personzentrierte Konzept in Beratung und Pädagogik

Zusammenfassung

Dieser Artikel zeigt auf, auf welche Weise die allgemeingültigen personzentrierten Prinzipien vor dem Hintergrund der von Carl R. Rogers auf hohem Abstraktionsniveau formulierten Theorie in unterschiedlichen nicht-klinischen Tätigkeitsfeldern angewandt werden können. Die praktische Umsetzung von persönlichkeits- und beziehungstheoretischen Aspekten wird durch Beispiele aus der Beratung und Andragogik (Erwachsenenbildung) verdeutlicht.

Dabei wird mit Bezug auf die nicht-klinischen Anwendungsfelder hervorgehoben, dass die konkrete Realisierung der personzentrierten Grundprinzipien je nach den vielfältigen Tätigkeitsfeldern der Beratung und der Pädagogik differenziert angewendet werden muss und nicht auf eine Technik des Widerspiegelns von Gefühlen einer Person reduziert werden kann.



Dorothea Kunze
pro firma – Training & Beratung
Tulpenstraße 6, 71 093 Weil im Schönbuch/Breitenstein
Tel.: 07031 2046290, Fax: 07031 2046291
Dorothea.Kunze@pro-firma.de, http://www.pro-firma.de

Dipl. Pädagogin, Dipl. Sozialpädagogin, Promovendin/Lehr- Lernforschung (Personzentrierte Beratung), Personzentrierte Psychotherapeutin/GwG/EAP/HPG, Internal Family System Therapy (derzeit in Ausbildung), Supervisorin/GwG/DGSv/Trias, Coach & Organisationsberaterin/Trias, GwG-Ausbilderin in Personzentrierter Beratung. Selbständig tätig: Trainerin für Kommunikations- und Führungspsychologie, Coach und Supervisorin, Beratung in der Personal- Team- und Organisationsentwicklung, psychosoziale Beratung. Geschäftsführerin facilitate -Institut für Personzentrierte Kommunikation, Beratung und Pädagogik

Das von Carl R. Rogers (1902 – 1987) entwickelte Personzentrierte Konzept ist in vielen nicht-klinischen Anwendungsfeldern verbreitet, vor allem im weit verzweigten Feld der Beratung und der Pädagogik. Hierbei kann zwischen psychosozialer und arbeits-, betriebs- und organisations-psychologischer Beratung und zwischen Früh-, Schul- und Erwachsenenpädagogik unterschieden werden. Abbildung 1 zeigt beispielhaft vielfältige, nicht-klinische personzentrierte Tätigkeitsfelder auf.

Die aufgezeigte beispielhafte Übersicht verdeutlicht, dass es sowohl unterscheidende wie auch überschneidende Kriterien von Beratung und Pädagogik gibt: Allgemeines Ziel in der Beratung ist es, Orientierungs-, Entscheidungshilfen und Unterstützung bei Problem-, Konflikt- und Krisenbewältigung anzubieten, während es ein allgemeines Anliegen der Pädagogik ist, Menschen bei der Heraus- bzw. Weiterbildung spezifischer Fach-, Sprach-, Methoden-, Führungs-, Sozial- und Selbstkompetenzen zu unterstützen (vgl. Dietrich 1991, 2 - 15).

Gemeinsam ist den Feldern – aus personzentrierter Sicht – u. a. zum einen, dass der Wirkfaktor für Persönlichkeitsentwicklung und Lernen eine spezifische Gestaltung der helfenden bzw. pädagogischen Beziehung ist, und zum anderen, dass Veränderung und (Weiter-) Bildung einer Person oder die Weiterentwicklung von Gruppen nicht von außen machbar oder erzeugbar ist, sondern dass es professionelle Beziehungsangebote ermöglichen, dass Klientinnen/Klienten oder Kunden in selbstorganisierten Prozessen *ihre* Lösungen und/oder Lernwege finden.

Dieser Artikel abstrahiert die übergreifende personzentrierte Theorie und zeigt auf, auf welche Weise die allgemeingültigen Prinzipien in unterschiedlichen nicht-klinischen Tätigkeitsfeldern angewandt werden können.

Persönlichkeitsentwicklung als übergeordnetes Prinzip

Carl R. Rogers setzte einen bis heute revolutionären Impuls für Denken und Handeln im zwischenmenschlichen Bereich: Keiner weiß besser, was ihm gut tut und für ihn notwendig ist, als der Betroffene selbst. Klienten/Klientinnen können nicht durch Methoden und Techniken nachhaltig beeinflusst wer-

den. Lösungsstrategien, die auf linearen Ursache- Wirkungsmechanismen, Input-Output-Denkmodellen beruhen, können nicht greifen. Carl Rogers war einer der ersten, der diese Modelle schon in den fünfziger Jahren widerlegte und sie als realitätsfern und illusionär betrachtete.

Der Personzentrierte Ansatz

- stellt den Menschen in den Mittelpunkt und vertraut auf seine Fähigkeiten,
- verzichtet daher bewusst auf „Experten-Besserwisserei", „Techniken" und „Rezepte",
- ist ein Weg, durch Beziehung von Person zu Person Hilfe anzubieten.

Das personzentrierte Konzept stellt die Person in den Mittelpunkt, nicht das Problem. Auch in nicht-klinischen Anwendungsfeldern geht es darum, Menschen zu unterstützen, sich kognitiv und emotional mit ihren Problemen und mit sich selbst als Person konstruktiv auseinanderzusetzen. Dabei werden die eigenen Ressourcen, Potenziale, Fähigkeiten, Interessen, Gefühle und Motive der Klientinnen und Klienten mit einbezogen. Das unmittelbare gegenwärtige Erleben eines Problems und das Verstehen des Sinns birgt alles in sich, was der Klient/die Klientin benötigt, seine Probleme jetzt und künftig selbst zu lösen.

Carl Rogers' zentrales Anliegen war es vor allem, die *dynamische Veränderung der Persönlichkeit durch Erfahrung als einen Prozess* zu erforschen: „So wie sich viele Psychologen für die invarianten Persönlichkeitsaspekte – die gleichbleibenden Aspekte der Intelligenz, des Temperaments, der Persönlichkeitsstruktur – interessieren, so habe ich mich seit langem für die varianten Aspekte der Persönlichkeits*veränderung* interessiert (Rogers 1983, 131). Allgemeines und umfassendes Ergebnis von zahlreichen, empirischen Studien in vielfältigen Settings ist die personzentrierte Theoriebildung: Die Theorie der Persönlichkeit, die Beziehungstheorie, die Theorie der Gruppendynamik und die Lerntheorie. Zentrale Elemente dieser vier profunden – in Theorie und Praxis vielfach überprüften Modelle – sind hierbei sowohl individuum- als auch beziehungs- bzw. gruppenspezifische Perspektiven, die nur miteinander verschränkt betrachtet werden können.

Carl Rogers betrachtete die Bedingungen konstruktiver Persönlichkeitsentwicklung als allgemeingültig (vgl. Rogers in Rogers & Schmid 1991), d.h. die personzentrierte Theorie ist als eine Metatheorie für Persönlichkeitsveränderung konzeptualisiert: „Psychotherapie ist nicht die einzige Situation, in der es um Persönlichkeitsveränderung geht. Oft zielen auch Ausbildungsprogramme für Führungskräfte in der Industrie... auf eine solche Veränderung. Bildungsinstitutionen oder -programme zielen häufig auf Charakter- und Persönlichkeitsentwicklung ebenso wie auf die Entwicklung intellektueller Fertigkeiten ab" (ebd., 182).

Persönlichkeitstheoretische Aspekte in nicht klinischen Arbeitsfeldern

In der personzentrierten Persönlichkeitstheorie gilt die Aktualisierungstendenz als das zentrale Entwicklungsprinzip: Jede Person hat die Tendenz, sich selbst zu verwirklichen, ihre Möglichkeiten konstruktiv in die Wirklichkeit umzusetzen. Die Aktualisierungstendenz ist angeboren, d.h. sie ist von Geburt an wirksam. Sie umfasst den gesamten Bereich des Antriebs und der Motivation und dient sowohl der Selbsterhaltung als auch der Selbstentfaltung. Alle – dem Bewusstsein zugänglichen – Erfahrungen werden danach bewertet, ob sie das Selbstkonzept aufrecht erhalten und/oder weiter entwickeln können. Ursprung der (Weiter-) Entwicklung der Persönlichkeit ist also das Bestreben des Menschen, sich selbst zu aktualisieren: *Der zu werden, der man ist.* Das bedeutet nicht „satte Selbstzufriedenheit", son-



Abb. 1: Beispiele von personzentrierten Anwendungsfeldern in nicht-klinischen Bereichen

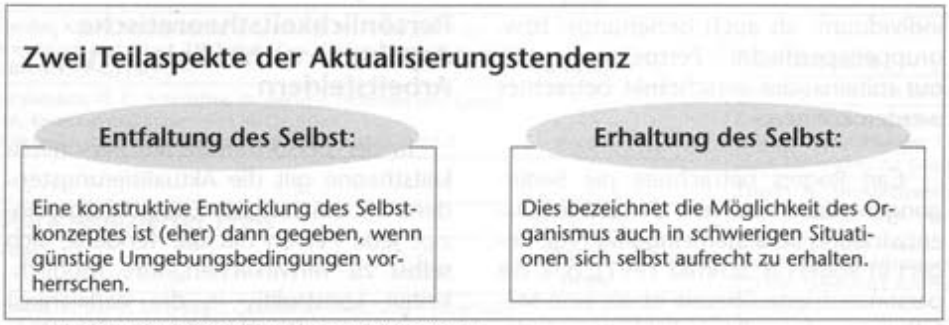


Abb. 2: Teilaspekte der Aktualisierungstendenz

dern ein grundlegendes Annehmen der eigenen Person und ein Vertrauen in die eigene Möglichkeit, sich zu entwickeln und zu ändern. Es bedeutet auch keine einseitige individualistische Tendenz, sondern die individuell konstruktive ist gleichermaßen als eine sozial konstruktive Entwicklungstendenz zu sehen. Wird die Aktualisierungstendenz so entfaltet, dass eine Person sich selbst nicht mehr zu verleugnen braucht und Vertrauen in den eigenen inneren Kern besitzt, dann ist ihr Verhalten konstruktiv: „... nicht immer konventionell und konform, sondern individualisiert, aber immer auch sozialisiert" (Rogers 1983, 112).

Persönlichkeitsentwicklung und Lernen geschehen von Geburt an und das ganze Leben lang durch Kontakt und in Beziehung zu Mitmenschen. Ein günstiger Verlauf des persönlichen und beruflichen Entwicklungsprozesses hängt entscheidend von der Qualität der Beziehungen ab. (Weiter-) Entwicklung und Lernen sind als *dynamische Selbstorganisationsprozesse in Beziehungen* zu verstehen. Die Qualität des Entwicklungsklimas und der Umgebungsbedingungen ist zentral für die Förderung bzw. Behinderung der Selbstaktaktualisierung der Person. Die Aktualisierungstendenz kann durch schmerzliche Beziehungserfahrungen blockiert, jedoch nie eliminiert werden. Diese angeborene Aktualisierungstendenz meint eine Gerichtetheit, die sich in allem organischen und menschlichen Leben zeigt: „Der Drang nach ... Entwicklung und Reife, die Tendenz, alle Kapazitäten des Organismus oder des Selbst zum Ausdruck zu bringen und zu aktivieren. Diese Tendenz kann unter Schichten verkrusteter psychischer Abwehrhaltungen tief begraben sein, sie kann hinter aufwendigen Fassaden versteckt liegen, die ihre Existenz verleugnen", sie existiert jedoch in jedem Individuum und „wartet nur auf die richtigen Bedingungen, um freigesetzt und ausgedrückt zu werden. Diese Tendenz ist die primäre Motivation für Kreativität, dafür, dass der Organismus neue Beziehungen zur Umwelt herstellt in seinem Bemühen, am vollständigsten er selbst zu sein" (Rogers 1983, 340).

Bestehen Widersprüche zwischen Selbst und Erfahrung, so steht die Person unter Spannung. Es kostet Kraft, Erfahrungen, die das Selbstbild gefährden, abzuwehren, und gleichzeitig möchte das Bedürfnis, man selbst zu sein, befriedigt werden. „Bei starker Inkongruenz nimmt die Aktualisierungstendenz zwiespältigen Charakter an. Einerseits unterstützt diese Tendenz das Selbstkonzept der Person, die darum kämpft, ihr Bild von sich zu vervollkommnen. Andererseits meldet auch der Organismus seine Bedürfnisse an, die mit den bewussten Wünschen der Person vielleicht völlig unvereinbar sind" (Rogers 1987 b, 43 – 44). Das bedeutet, dass es zwei Teilaspekte der Aktualisierungstendenz (siehe Abb. 2) gibt.

Die dargestellten persönlichkeitstheoretischen Aspekte werden anhand eines Beispiels aus der Beratung und eines Beispiels aus der beruflichen Erwachsenenpädagogik konkretisiert:

a) Beratungsbeispiel:

Eine Klientin erfährt in ihrer Beziehung zu ihrem Mann immer wieder heftige verbale Gewalt. Ihr bewusster Wunsch ist es, an der Beziehung zu ihrem Partner festzuhalten. Nicht in das Selbstkonzept integriert ist ihre Erfahrung der emotionalen Abhängigkeit von ihrem Mann. Dies bewusst wahrzunehmen wäre für sie bedrohlich. Sie hat von sich selbst das ideale Bild (ideales Selbstkonzept) einer selbstbewussten, autonomen Frau, die zugleich geduldig ist, sich anpassen kann, „etwas aushält". Solange die Erfahrungen mit dem Ehemann in einem gewissen Rahmen bleiben, wird das Selbstkonzept der Ehefrau nicht bedroht und die Inkongruenz zwischen Selbst und Erfahrung bleibt unbewusst.

Eines Tages wird sie bei einem Streit von ihrem Lebenspartner geschlagen (Erfahrung). Die Aktualisierungstendenz spaltet sich: Sie möchte ihr ideales Selbstkonzept der „Geduldigen" erhalten, d.h. sie wehrt sich nicht gegen die Gewalt, bzw. verlässt nicht ihren Partner und geht beispielsweise nicht in ein Frauenhaus. Damit setzt sich die, ihr unbewusste emotionale Abhängigkeit durch, die nicht in das Selbstkonzept integriert ist – nicht die autonome, selbstbewusste Frau. In dieser würde das Bedürfnis, sich abgrenzen zu wollen, selbstbewusster zu werden, geweckt werden (entfaltender Aspekt der Aktualisierungstendenz). Durch diese Inkongruenz entstehen Anspannung und Angst, die eine körperliche und seelische Krise auslösen können. Je größer die Angst, desto geringer ist der Handlungsspielraum („lähmende Angst") – d.h. die Klientin ist nicht in der Lage, etwas an ihrer Situation zu ändern.

Die Klientin ist aus der Bahn geworfen und erlebt sich in ihrer Handlungsfähigkeit sehr beeinträchtigt. Die Probleme in der Partnerschaft und die Krisenerfahrung – als potenzielle Selbsterfahrungen – können zunächst nicht symbolisiert, verarbeitet werden. Dadurch können sie auch nicht als Selbsterfahrungen in das Selbstkonzept integriert werden. Teile des Erlebens sind nicht verstehbar, nicht akzeptierbar, die Selbstachtung wird in Frage gestellt, die Person erlebt sich als

fremd („das bin doch nicht ich"). Diese fehlende Übereinstimmung löst einen Abwehrprozess aus, d.h. die Person ist inkongruent. Sie befindet sich in einem Zustand der Spannung, inneren Konfusion und Bedrohung. Die Klientin sucht Beratung auf.

b) Beispiel aus der beruflichen Erwachsenenbildung – kommunikations- und führungspsychologisches Seminar:

Eine Führungskraft hat das Ideal, jeden Mitarbeiter partnerschaftlich zu führen. Er macht die Erfahrung, dass er mit diesem Führungsstil bei manchen Mitarbeitern an Grenzen stößt – z. B. bei einem Mitarbeiter, der bei Besprechungen alle Beschlüsse positiv mit abstimmt, sich aber nicht daran hält. Die Führungskraft hat den Impuls autoritär zu reagieren, was nicht mit ihrem Selbstkonzept übereinstimmt – sie kann diese Selbsterfahrung nicht in ihr Selbstkonzept integrieren und wird dadurch u. U. in der Folge handlungsunfähig, wodurch Beratungsbedarf entsteht. Die Führungskraft entscheidet sich, daran weiter in einem Coaching zu arbeiten.

Beziehungstheoretische Aspekte in nicht klinischen Arbeitsfeldern

Die Grundbedingungen des psychologischen Kontakts, der Begegnung, der Kongruenz, der nicht an Bedingungen geknüpften Wertschätzung und der Empathie und die nicht förderlichen Beziehungsangebote wurden vielerorts beschrieben (z. B. Rogers 1987 a, 29 – 36, 108 – 120, Schmid 1989, 39 – 73, Weinberger 1990, 35 – 75). Sie werden hier deshalb nur verkürzt im Überblick dargestellt.

Der *psychologische Kontakt* ist nach Rogers auf der Seite der Klientin/des Klienten die Vorbedingung für die hilfreiche Beziehung, in der ein Problem oder eine Krise bewältigt werden kann (vgl. Rogers 1987 c, 34). Auf der Seite der Beraterin/des Beraters erfordert das In-Kontakt-Sein Offenheit für das Erleben des Klienten und seine prozesshafte Veränderung im gegenwärtigen Moment. Wenn die Klientin/der Kient den Berater als echte, authentische Person erfährt, die sich nicht hinter einer professionellen Maske versteckt und „stabil" wirkt, da sie keine Angst hat, ihre Gefühle in der jeweiligen Intensität zu fühlen – d.h. dass der Berater *kongruent* ist – wenn sich der Berater als Person zeigt, die in absichtslosen und achtsamen Dialog mit den Klienten IST, dann findet eine echte *Begegnung von Person zu Person* statt. Das Anderssein des Klienten wird im gegenwärtigen Miteinandersein bedingungsfrei wertgeschätzt – *Akzeptanz* (vgl. Schmid 2002, 23 ff) – und nicht an Bedingungen geknüpft. Der Klient erfährt in der Beratung, dass der Berater *bedingungsfreie, positive Beachtung* ihm gegenüber als Person *empfindet*. Es ist grundlegend für Veränderungsprozesse, dass die Klientin/der Klient seine Erfahrungen und Einstellungen nicht abwehren bzw. verteidigen muss (vgl. Kunze 2003, 115). Rogers betont in seinem Dialog mit Martin Buber, dass „vollständig" gezeigte Wertschätzung einen wesentlichen Veränderungsfaktor in der Persönlichkeitsentwicklung darstellt: „... acceptance of the most complete sort, acceptance of this person as he is, is the strongest factor making for change that I know, ..., then there is no longer any need for defensive barriers, so then what takes over are the forward moving processes of life itself" (Rogers in Anderson & Cissna 1997, 94). Persönlichkeitstheoretisch ausgedrückt: „Der entfaltende Aspekt der Aktualisierungstendenz setzt die ausreichende Gewährleistung des erhaltenden Aspekts voraus" (vgl., Höger in Eckert et al. 1993, 34), um sich weiterentwickeln und Neues erproben zu können.

Zu den Bedingungen für Veränderungen in diesem angstfreien Klima gehört zudem, dass der Berater die subjektive Wirklichkeit und das Verhalten des Klienten *empathisch versteht*. Auf der Grundlage seiner persönlichkeitstheoretischen Annahmen geht Rogers dabei von folgenden Zusammenhängen aus: Das Verhalten einer Person wird „als ein den Bedürfnissen des Selbst Entgegenkommens" beschrieben, „das manchmal gegen die Bedürfnisse des Organismus gerichtet ist" (Rogers 1983, 427). „Dieses zielgerichtete Verhalten wird begleitet und im allgemeinen gefördert durch Emotionen, die in Beziehung stehen zu dem Suchen aller vollziehenden Aspekte des Verhaltens, und die Intensität der Emotionen steht in Beziehung zu der wahrgenommenen Bedeutung des Verhaltens für die Erhaltung und Erhöhung des Organismus" (ebd., 426). Das bedeutet, dass der Berater vor allen Dingen empathisch erfasst – was zugleich ein kognitiver und emotionaler Prozess ist – welche Gefühle in welcher Intensität das Verhalten des Klienten beeinflussen. Im Beispiel der Führungskraft: *Der Impuls, den nur scheinbar kooperationswilligen Mitarbeiter mit „Gewalt" dazu zu bringen, seine Zusagen einzuhalten, die Scham wegen dieses Impulses, bzw. die sich darin zeigende Bedrohung des Selbstkonzeptes, hindert die Führungskraft daran, sich effektiv zu verhalten.*

Zum empathischen Verstehen gehört es, den *inneren Bezugsrahmen* der Person zu begreifen, d.h. wahrzunehmen, wie die Person zu ihrem Gefühl steht, bzw. wie sie dieses Gefühl bewertet (vgl. Eckert in Eckert et al. 2006, 221): Das innere Bezugssystem der Person ist der beste Ausgangspunkt zum Verständnis des Verhaltens (vgl. Rogers 1983, 427). Es gehört zum empathischen Verstehen zu erfassen, wie differenziert sich eine Person selbst explorieren kann, in wie weit sie in Kontakt mit ihrem eigenen Erleben ist, in welchem Ausmaß sie sich selbst wertschätzen kann, bzw. ob sie ihre Selbstwertschätzung an bestimmte Bedingungen knüpft.

Dieser Persönlichkeits- und Beziehungstheorie entsprechend sind alle Interventionen als förderlich anzusehen, die der Person helfen, Blockaden der Aktualisierungstendenz zu lockern.

Zusammenfassend wird hervorgehoben, dass das Erleben und Spüren einer Begegnung, in der die Klientin/der Klient erfährt, dass er so angenommen wird, wie er ist, und in seinem Bewertungs- und Bezugssystem akkurat verstanden wird, die ausschlaggebende Bedingung für eine konstruktive Persönlichkeitsentwicklung ist. In dieser Beziehung wird es möglich, die bisher als hin-

derlich erlebten Beziehungsmuster zu sich selbst und Anderen zu modifizieren und damit im Denken und Handeln unabhängiger, eigenverantwortlicher und sozial verantwortlicher zu werden.

Dies wird wiederum an Beispielen aus der beruflichen Erwachsenenbildung und der Beratung verdeutlicht:

Beispiel a) Berufliche Erwachsenenbildung

Teilnehmer/innen von Weiterbildungsseminaren haben in der Schule häufig die Erfahrung gemacht, dass es gefährlich ist, Fehler zu machen, weil die Wertschätzung der Lehrer an Bedingungen geknüpft ist, und die Korrektur von Fehlern häufig mit der Abwertung der Person verbunden war. Ein personzentrierter Pädagoge kann hier eine korrigierende Beziehungserfahrung ermöglichen – nicht indem er auf die Korrektur von Fehlern verzichtet, sondern in dem er korrigiert, ohne die Person zu entwerten. Dies vermittelt sich dem Teilnehmenden vor allen Dingen durch nonverbale Botschaften, denen der Teilnehmer entnehmen kann, dass er kongruent wertgeschätzt wird. Wenn die Teilnehmenden dieses Beziehungsangebot wenigstens ansatzweise annehmen können, werden sie offener für Korrekturen – und damit motivierter und lernbereiter.

Beispiel b) Schwangerschaftskonfliktberatung

Eine Klientin, die eine Schwangerschaftskonfliktberatung aufsucht, hat in ihrer sozialen Umgebung die Erfahrung gemacht, dass weder ihre Unentschiedenheit bezüglich des Austragens eines Kindes noch die Gefühle, die diese Unentschiedenheit in ihr auslösen, akzeptiert und verstanden werden. Sie selbst erlebt sich als hin und her gerissen, ohne eigenen eindeutigen Standpunkt. Hier hat die Beraterin die Aufgabe, der Klientin durch ein nicht wertendes, empathisches Eingehen auf ihre Situation und den damit verbundenen emotionalen Erfahrungen die Sicherheit zu geben, dass sie mitsamt ihren vielleicht widersprüchlichen Gefühlen ernst genommen wird – und ihr eine Entscheidung zugetraut wird. Kann die Klientin dieses Beziehungsangebot auch so wahr- und annehmen, wird sie viel eher in der Lage sein, die Informationen, die sie erhält (z. B. über staatliche Hilfen, wenn sie das Kind austragen will, oder über die Vorgehensweise, wenn sie die Schwangerschaft abbrechen will) auch aufzunehmen und im Hinblick darauf abzuwägen, wie weit diese in Übereinstimmung mit ihrem eigenen Lebensplan und ihren Wertvorstellungen sind.

Personzentrierte Grundprinzipien und die Art der Intervention

Die personzentrierten Grundprinzipien des beratenden bzw. pädagogischen Verhaltens stellen das spezifische Beziehungsangebot des personzentrierten Konzepts auf einer relativ abstrakten Ebene dar. Für die praktische Arbeit gibt es keine „vorgeschriebenen" konkreten Verhaltensregeln bzw. Interventionsformen, die beschreiben, was in welcher Beratungssituation oder was in welchem pädagogischen Geschehen „(nicht) zulässig" ist. Rogers ging es nicht darum, „Verhaltensvariablen... als exakte Parameter einer Technik oder Behandlungsmethode einzuführen" (Kriz 2007, 19) – dies ist genuin personzentriert und theoriekonform, da die personzentrierte Konzeption „ja gerade nicht konkret-manualisierte Verhaltensvorschriften formulieren will und kann" (ebd.). Interventionsformen, die auf dem spezifischen Beziehungsangebot – Kontakt, Begegnung, Kongruenz, bedingungsfreie Wertschätzung und Empathie – basieren, können demnach nicht als ein planungsgebundenes Handeln, das gezielt hergestellt werden kann, verstanden werden. Die personale Qualität der Beziehung ist durch die aufgezeigten förderlichen Bedingungen definiert und die hinter den Interventionen liegenden Intensionen wie z. B. die Wahrung der Autonomie und die nicht wertende oder lenkende Förderung der Selbstwahrnehmung des Gegenübers.

Die personzentrierte Beziehungstheorie ist dialogisch und reziprok zu verstehen: Von Seiten des Beraters muss das spezifische Beziehungsangebot in Form von konkreten Interventionen umgesetzt werden, indem er sich prozessorientiert „immer wieder neu" auf die komplexe Wahrnehmungswelt des Klienten in der Beziehung zu sich selbst und zu Anderen konzentriert und sich auf den Klienten einlässt. Von Seiten des Klienten muss das spezifische Beziehungsangebot wahrgenommen werden können.

Nur in dieser Wechselwirkung kann reflektiert werden, ob eine Interventionsform im intendierten Sinne „person-zentriert" ist oder nicht. Im Beratungsprozess muss dementsprechend kontinuierlich wahrgenommen werden, wie eine Klientin/ein Klient das – an seiner Person orientierte Beziehungsangebot – aufgreift oder auch verwirft.

Höger hat für die Personzentrierte Psychotherapie zur Klärung des konkreten Psychotherapeutenverhaltens eine Klassifikation psychotherapeutischen Verhaltens vorgelegt. Zur Beschreibung von Beziehungen – die ebenso für die nicht-klinischen Anwendungsfelder gelten – unterscheidet er vier Abstraktionsstufen, die in einer hierarchischen Beziehung zueinander stehen (vgl. Höger & Eckert 2007, 1558 ff). Diese sind eine Differenzierungshilfe, da sie aufzeigen, dass das personzentrierte Beziehungsangebot nicht mit den jeweiligen Interventionsformen gleich gestellt bzw. vermischt werden können.

- Auf der ersten Stufe wird die Art der Beziehung im Allgemeinen, z. B. Berater-Klient-Beziehung, pädagogische Beziehung zwischen Seminarleitung und Seminarteilnehmenden, oder Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehung, klassifiziert.
- Die Stufe zwei definiert übergreifende Merkmale von bestimmten Beziehungsformen, um Unterschiede und Ähnlichkeiten verschiedener Beziehungsformen zu beschreiben, z. B. Kongruenz, nicht an Bedingungen geknüpfte Wertschätzung und Empathie.
- Die Stufe drei klassifiziert die spezifischen Verhaltensformen der Interaktionspartner in dieser Beziehung, und zwar sowohl z. B. die des Beraters, z. B. Ansprechen der gefühlten Bedeutung, die ein Klient im Moment

erfährt, als auch die des Klienten, z. B. Grad seiner „Selbstexploration". Weitere Beispiele für die Klassifizierung spezifischer Verhaltensformen auf der dritten Stufe sind im Falle einer psychosozialen Beratung beispielsweise Hilfen zur Problemlösung, Streetworkangebote, Gemeinwesenarbeit. Beispiele für die Erwachsenenbildung sind konkrete Projektarbeiten, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung durch Selbsterfahrungsübungen oder auch spezifische praktische Übungen, wie Training von mehr Selbstsicherheit bei einer Präsentation (Rhetoriktraining). Beispiele für die Mitarbeiterführung sind die Durchführung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen, die Delegation von Aufgaben, Feedbackgespräche zum Grad der Zeilerreichung.

- Stufe vier beschreibt das konkrete Verhalten eines Beraters, einer Seminarleitung oder Führungskraft in einer bestimmten Situation. Die Klassifikation wird anhand von Beispielen zusammenfassend in Abb. 3 aufgezeigt.

Die Stufen eins bis drei sind in der personzentrierten Beziehungstheorie eindeutig definiert. Für die Stufe vier, auf der die konkreten Verhaltensweisen von Berater und Klient/ Seminarleitung und Seminarteilnehmenden/ Führungskraft und Mitarbeiter, usw. in einer bestimmten Situation angesiedelt sind, gibt es keine theoretisch fundierten konkreten Verhaltensanweisungen, z. B. in Form von Interventionsregeln.

Betrachtet man diese vier Abstraktionsstufen personzentrierten Verhaltens als eine Taxonomie, d.h. als eine hierarchisch gestufte Anordnung (vgl. Höger 1989), dann gilt für die Verhaltensweisen eines Beraters/Pädagogen auf Stufe 4 folgende Regel: Das konkrete Verhalten eines Beraters/Pädagogen auf Stufe 4 darf nicht dazu führen, dass die Bedingungen in den darüber liegenden Stufen verletzt werden. Wünschenswert ist natürlich, dass die Bedingungen in den höheren Stufen gestützt und gefördert werden. Wie diese Förderung aussieht, lässt sich nicht aus den übergeordneten Stufen ableiten. Sie kann in Abhängigkeit von der Person des Klienten, der konkreten Situation und der Qualität der Beziehung sehr unterschiedlich ausfallen: Zum Beispiel kann ein stockender Selbstexplorationsprozess manch-

Differenzierungshilfe zur Beschreibung von Beziehungen

		Beispiele		
1.	**allgemeine Bezeichnungen von Beziehungsformen**	Berater-Klient-Beziehung	pädagogische Beziehung zwischen Seminarleitung und Teilnehmenden	Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehung
2.	**übergreifende Merkmale von bestimmten Beziehungsformen**	Kontakt Kongruenz nicht an Bedingungen geknüpfte Wertschätzung´ Empathie	Kontakt Kongruenz nicht an Bedingungen geknüpfte Wertschätzung´ Empathie	Kontakt Kongruenz nicht an Bedingungen geknüpfte Wertschätzung´ Empathie
3.	**Klassifizierung spezifischer Verhaltensformen**	z. B.: Hilfen zur Problemlösung: ■ Ideen als Reflexionsangebot ■ Fragen ■ Konfrontieren ■ Informieren ■ Ansprechen von Wünschen, Befürchtungen, Gefühlen	z. B.: Lernen durch Selbstentdecken: ■ Moderation einer Selbsterfahrungsübung ■ Fragen ■ Konfrontieren ■ Informieren ■ Ansprechen von Wünschen, Befürchtungen, Gefühlen	z. B.: Mitarbeiterent-wicklungsgespräch ■ Fragen ■ Konfrontieren ■ Informieren ■ Ansprechen von Wünschen, Befürchtungen, Gefühlen ■ Entwicklungsziele vereinbaren
4.	**konkretes Verhalten in einer bestimmten Situation**	*„Wenn Sie sich jetzt im Moment vorstellen, Ihren Mann zu verlassen, dann fühlen Sie sich befreit und gleichzeitig untröstlich,..., das verwirrt Sie (?)"*	*„Ich (die Seminar-leitung) erlebe Euch/Sie (die Seminargruppe) mutiger, freier und wertschätzender beim gegenseitigen Feedbackgeben..."*	*„Von der Übernahme einer Projektleitung in den USA erhoffen Sie sich, sicherer in der internationalen Projektarbeit zu werden"?*

Abb. 3: Vier Abstraktionsebenen zur differenzierten Beschreibung von Beziehung nach Höger (2000)

mal durch eine behutsame Klärung der aktuellen Beziehung zwischen Klienten und Berater durch den Berater wieder in Gang gebracht werden, ein anderes Mal durch eine Konfrontation des Klienten, dass er ein bestimmtes Thema offensichtlich vermeidet. Bestimmte direktivere Interventionen, wie Fragen, Konfrontieren, Vorschlag, ein Rollenspiel zu machen, etc. stehen nicht per se im Widerspruch zu wichtigen Aspekten der angestrebten Beziehung, wie bedingungsfreie positive Beachtung oder einfühlendes Verstehen.

Die nachfolgende Abbildung 4 fasst diese Zusammenhänge zusammen: Die personzentrierten Grundprinzipien und das sich daraus konstituierende personzentrierte Beziehungsangebot und dessen Etablierung sind vorrangig anzustreben. Die in der Beratung und Pädagogik eingesetzten Interventionen die-

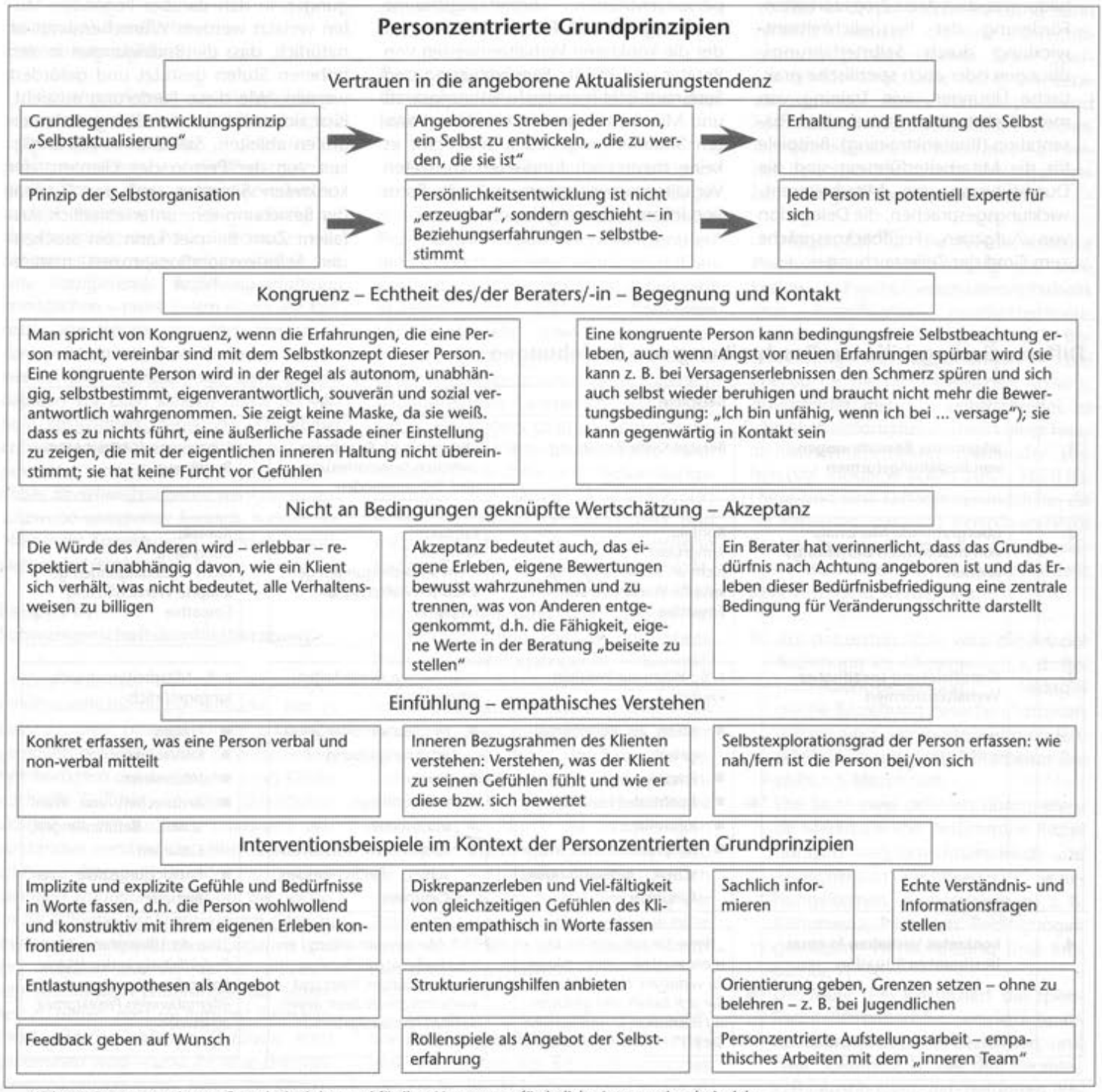


Abb.: 4: Personzentrierten Grundprinzipien und für ihre Umsetzung förderliche Interventionsbeispiele

nen dazu, dieses Beziehungsangebot zu erhalten und zu fördern, damit Persönlichkeitsentwicklung möglich wird. Abbildung 4 listet einige bewährte Formen der Intervention aus verschiedenen Beratungsfeldern auf, die in der Regel geeignet sind, diesen Prozess zu unterstützen. Wie bereits erwähnt, formulierte Rogers die Bedingungen für konstruktive Veränderung durch Beziehungen auf einem hohen Abstraktionsniveau (vgl. Rogers, in Rogers & Schmid, 1991, 166). Er wollte rezepthaftem Vorgehen vorbeugen. Das bedeutet, dass die personzentrierten Grundprinzipien in unterschiedlichen Tätigkeits- und Beratungsfeldern in der Sozialen Einzelhilfe, Paar- und Familienberatung und in Gruppen jeweils prozessorientiert und insofern unterschiedlich umgesetzt werden müssen, was nochmals mit drei kurzen Beispielen veranschaulicht wird:

Ein Beratungsbeispiel – Müttergruppe:

Eine Beraterin leitet in einer Erziehungsberatungsstelle eine Gruppe von Müttern, deren Kinder in der Schule verhaltensauffällig sind. Diese Mütter erleben meist schon seit Jahren (seit die Kinder im Kindergarten waren), dass ihnen von Lehrern und Erziehern – durchaus auch von manchen Berater/innen – vorgeworfen wird, dass sie ihre Kinder falsch erziehen. Die Mütter leiden unter Schuldgefühlen, die ihr Erziehungsverhalten wiederum negativ beeinflussen. Eine personzentrierte, empathische Beraterin könnte die Mütter z. B. durch die Information entlasten, dass es als Mutter unmöglich ist, ohne Schuld zu bleiben – und dass jede Mutter bestrebt ist, so viel zu tun, wie sie kann – und das ist je nach Person und Situation der Mutter sehr verschieden.

Ein Coachingbeispiel:

Drei Maschinenbauingenieure verlieren durch Rationalisierungen ihren Arbeitsplatz. Sie schließen sich zu einer Unternehmensberatung zusammen und bieten Beratung und Qualifizierung mit den Schwerpunkten Lean Business Systeme und Lean Manifacturing an. Sie beantragen bei der Agentur für Arbeit begleitende Hilfen für Existenzgründer aus dem europäischen Sozialfond (ESF-Coaching). Ihre Coachinganliegen sind, eine Stärken-Schwächen-Analyse durchzuführen, ein Unternehmensleitbild zu konzipieren und die Zielsetzung des Unternehmens genauer zu konkretisieren, bzw. evtl. Zielkonflikte rechtzeitig zu erkennen. Bei der Reflexion der Unternehmenszielsetzung wird deutlich, dass die Ingenieure z. T. unterschiedliche Zielvorstellungen haben und es sind unterschwellige aggressive Gefühle spürbar. Das genaue Verstandenwerden wird von einer Kientin/einem Klienten als ein „Zu-Nahe-Treten" erlebt. Im Kontakt empathisch zu sein, würde dann bedeuten, genau dies zu verstehen und nicht mit einer vermeintlich einfühlenden Äußerung zu reagieren, da sie abgewehrt werden müsste. Eine angemessene personzentrierte Reaktion würde genau diese Distanz des Klienten zu seinem Erleben berücksichtigen.

Ein Beispiel für personzentriertes Management:

Es ist nicht Aufgabe einer Führungskraft, die Gefühle der Mitarbeiter/-innen zu explorieren, sondern z. B. Ziele an Mitarbeiter zu delegieren und solche mit ihnen zu vereinbaren, so dass sie sich in ihren Kompetenzen wertgeschätzt erleben und im Anstreben herausfordernder Ziele ihre Potenziale entfalten können. Es ist jedoch auch Aufgabe „unliebsame Ziele" zu delegieren. Dabei ist aus personzentrierter Sicht wichtig, dass die Hintergründe der Ziele transparent gemacht werden und evtl. Bedenken der Mitarbeiter adäquat verstanden und Lösungs- und Unterstützungsangebote erarbeitet werden. Gleichzeitig trägt der „fully functioning manager" auch Verantwortung, dass (zumindest im Management Deployment) durch das Erreichen seiner Gruppen-/Abteilungsziele zentrale Unternehmensziele erreicht werden können, was wiederum durch eine personzentrierter Führung von Führungskräften erleichtert wird.

Durch diese Beispiele wird auch auf Missverständnisse des personzentrierten Konzepts hingewiesen: Die personzentrierten Grundprinzipien werden oft mit den personzentrierten Interventionen vermischt (vgl. Höger 2000). Empathisches Verhalten kann z. B. nicht auf das Ansprechen von Gefühlen reduziert werden, Akzeptanz bedeutet nicht, eine „laissez-faire-Haltung" einzunehmen (vgl. Rogers, 1983 b, 40). Wenn behauptet wird, Empathie reiche nicht aus, es bedürfe zusätzlich vielseitiger Fachkompetenz, dann werden die Grundprinzipien mit den Interventionen vermischt – denn: Vielseitige Fach- und Feldkompetenz ist erforderlich, um empathisch sein zu können. Auch unbedingte Wertschätzung der Person verbietet es nicht, den Klienten mit z. B. widersprüchlichen Aspekten seines Erlebens und Verhaltens zu konfrontieren.

Rogers' Absicht war es, **allgemeine Grundprinzipien** in Form von Bedingungen für eine konstruktive Beziehung zu beschreiben. Sie müssen tätigkeitsspezifisch differenziert angewandt werden: „Wer genauer hinsieht, kann feststellen, dass keine einzige Bedingung auch nur annähernd die Beschreibung eines konkreten Verhaltens enthält" (Höger 2000, 9). Das heißt auch, dass die Umsetzung der personzentrierten Grundprinzipien die wesentliche Bedingung für professionelle Beratung bzw. Pädagogik ist und spezifische Techniken und Methoden nach Rogers als „technischer Kanal" dienen können (vgl. Rogers in Rogers & Schmid 1991, 182 – 183), wobei große Freiheiten in der kreativen Entwicklung verschiedener Methoden bestehen.

Literatur:

Anderson R. & Cissna K., N. (1997) The Martin Buber – Carl Rogers Dialogue. A New Transcript with Commentary, State University of New York Press, Albany

Dietrich G. (1991) Allgemeine Beratungspsychologie. Eine Einführung in die psychologische Theorie und Praxis der Beratung, 2. Auflage, Hogrefe, Göttingen

Eckert J, Höger D., Linster H. (1993) Die Entwicklung der Person und ihre Störung, GwG Verlag, Köln

Eckert J, Biermann-Ratjen E, Höger D (2006) Gesprächspsychotherapie. Lehrbuch für die Praxis. Springer, Heidelberg

Eckert J (2006) Der therapeutische Prozess in der Praxis. In: Eckert et al. 219 – 266

Höger D (1989) Klientenzentrierte Psychotherapie. Ein Breitbandkonzept mit Zukunft. In: Zur Zukunft der Klientenzentrierten Psychotherapie. Sachse R, Howe J (Hrsg). Heidelberg: Asanger, 197-222.

Höger D, Organismus, Aktualisierungstendenz, Beziehung – die zentralen Grundbegriffe

der Klientenzentrierten Gesprächspsychotherapie. In Eckert J, Höger D, Linster H, (1993) 17 – 41
Höger D (2000) „Ist das noch GT, wenn ich...?" Was ist eigentlich Gesprächspsychotherapie? In PsychotherapeutenFORUM (5/2000) DPTV, Verlag für Psychotherapie
Höger D, Eckert J (2007) Praxis der Gesprächspsychotherapie. In Lehrbuch der Psychotherapie. Teilband 2. Strauß B, Hohagen F, Caspar F (Hrsg). Lehrbuch. Göttingen: Hogrefe, 1537-1566.
Kriz J (2007) Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. In: Kriz J, Slunecko T Gesprächspsychotherapie. Die therapeutische Vielfalt des personzentrierten Ansatzes. Wien: Facultas, 15 – 33
Kunze D (2003) Lerntransfer im Kontext einer personzentriert – systemischen Erwachsenenbildung. Wie Wissen zum (nicht) veränderten Handeln führt. GwG, Köln
PERSON. Internationale Zeitschrift für Personzentrierte und Experienzielle Psychotherapie und Beratung. 1/2002, 6. Jahrgang. Facultas, Wien
Rogers C R (1983) Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Fischer. Frankfurt. (dt. Erstausgabe 1972) Original: 1951, Client-Centered Therapy. Boston: Houghton Mifflin
Rogers C R (1987 a) Die nicht-direktive Beratung. Fischer Taschenbuchverlag, Frankfurt (dt. Erstausgabe: 1972). Original: 1942, Counseling and Psychotherapy. Houghton Mifflin Co. Boston
Rogers C R (1987 b) Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. Kindler, München
Rogers C R (1987 c) Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehung. Entwickelt im Rahmen des klientenzentrierten Ansatzes. GwG Köln; Original: (1959) A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. In Koch S. (Hrsg.) Psychology. A study of science. Vol. III: Formulations of the person and the social context. 184 – 256, New York, McGraw HIll
Rogers C R Die notwendigen und hinreichenden Bedingungen für Persönlichkeitsentwicklung durch Psychotherapie. In: Rogers C R. & Schmid F P (1991) 165 – 184. Original: 1957, The nessecary and sufficient conditions of therapeutic personality change. Journal of Consulting Psychology, 21 (2), 95 – 103
Rogers C R (1983) Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten. Klett – Cotta. Stuttgart; Original: (1961) On becoming a person. A therapist's view of psychotherapy. Boston. Houghton, Mifflin
Schmid P F (1991) Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis. mit einem kommentierten Beratungsgespräch von Carl R. Rogers, Matthias-Grünewald, Mainz
Schmid P F (2002) Die Person im Zentrum der Therapie. Zu den Identitätskriterien Personzentrierter Therapie und zu bleibenden Herausforderungen von Carl Rogers an die Psychotherapie. In PERSON, 1/2002, 6. Jahrgang. Facultas, Wien, 16 – 33
Weinberger S (1990) Klientenzentrierte Gesprächsführung. Eine Lern- und Praxisanleitung für helfende Berufe. 4. Auflage. Beltz, Weinheim

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des Schattauer Verlags. Erschienen in: Zeitschrift für Psychodynamische Psychotherapie. Forum der tiefenpsychologisch fundierten Psychotherapie 3/ 2008. S. 179 – 190

Peter Elfner

Personzentrierte Beratung und Therapie in der Gerontopsychiatrie

Ernst Reinhardt Verlag, München 2008, (Personzentrierte Beratung & Therapie; 7),126 Seiten, kt., 19,90 €, ISBN 978-3-497-01981-6

Sonderpreis für GwG-Mitglieder bei direktem Bezug über die GwG 15,50 €



Auszug aus dem Inhalt

Geleitwort von Marlis Pörtner
Vorwort
1 **Aspekte des Alterns**
Der alternde Mensch; Heterogenität der Alternden; Geistige Leistungsfähigkeit; Persönlichkeit; Körperlichkeit; Sexualität; Der alternde Mensch in seinem Umfeld; Altersbilder; Zwischenmenschliche Beziehungen; Herausforderungen im nahen Umfeld; Sterben und Tod
2 **Gerontopsychiatrie**
Psychische Krankheitsbilder des Alters im Überblick; Versorgungsstrukturen der Gerontopsychiatrie; Persönliche Netzwerke und Altenhilfe; Ambulanter Versorgungsbereich; Teilstationärer Versorgungsbereich; Stationärer Versorgungsbereich; Grenzen des Möglichen
3 **Der theoretische Hintergrund des Personzentrierten Ansatzes**
Menschenbild; Aktualisierungstendenz; Seelische Gesundheit und Störung; Subjektive Störungslehre; Beziehungsangebot und Interventionen
4 **Personzentrierte Psychotherapie in der Gerontopsychiatrie**
Heterogenität der Altenbevölkerung; Begrenzte Möglichkeiten zur Selbsthilfe; Spezifischer Ausdruck von Inkongruenzerleben; Prämotivationsarbeit
5 **Personzentrierte pädagogische Interventionen in der Gerontopsychiatrie**
Personzentrierte Lernprozesse; Geragogisches Handeln in der Gerontopsychiatrie; Ein Sommerfest als soziales Kompetenztraining; Schulprojekt Seniorenfrühstück
6 **Fallbeispiele zu ausgewählten Störungen**
Depression; Depression und Alter; Personzentrierte Depressionsbehandlung; Frau Anger; Demenz; Kritik am medizinischen Erklärungsmodell; Psychologische Interventionsformen; Personzentrierte Betreuung und Begleitung; Herr und Frau Meininger; Anpassungsstörung; Belastende Lebensereignisse im Alter; Herr Nägeli